

# 浙江工业大学专业技术职务评聘 实施办法（试行）

## 第一章 总 则

**第一条** 以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以国家深化新时代教育评价改革为要求，牢固树立和贯彻落实新发展理念，紧密围绕建设成为“区域特色鲜明、国内一流的研究型大学”的战略目标，持续深化人才考核评价制度改革，不断完善专业技术职务评聘工作，有力推进人才队伍建设取得突破性进展，根据国家、省有关文件精神，结合学校实际，制定本实施办法。

**第二条** 专业技术职务评聘工作围绕立德树人根本任务，以社会主义核心价值观为引领、以全面提高人才培养能力为关键，坚持“师德为先、教学为要、育人为本”，将师德表现作为评聘的首要条件，把课堂教学质量作为首要标准，坚持一流标准，坚持内涵发展，坚持质量优先。

**第三条** 专业技术职务评聘工作与事业单位岗位设置和人员聘用制度相结合，坚持“按需设岗、竞聘上岗、按岗评聘、合同管理”的原则，根据上级部门核定的学校专业技术职务结构比例，实行专业技术职务岗位总量和结构比例控制，充分考虑学校现状与未来发展需要，注重学科建设与岗位设置的统筹兼顾，不断调

整优化队伍结构，强化岗位意识，实行定编定岗，按岗申报，评聘结合。

**第四条** 专业技术职务评聘工作坚持“分类分层，科学评价”的原则，实施代表性业绩评审，建立健全分类评价体系，根据各类岗位的性质、特点和工作内涵，合理制定评聘条件。树立正确的评价导向，克服唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目等倾向，突出品德、能力、实绩和贡献，全面推进“三全育人”综合改革，努力建设一支有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的高素质专业技术队伍。

**第五条** 专业技术职务评聘工作坚持“公开、公平、公正、竞争、择优”的原则，加强制度建设，严格规范评审程序，严肃评审纪律，切实发挥各级评审组织的作用，把好质量关。深化“放管服”改革，坚持“分层赋权，优化配置”的原则，以一流学科建设为主线，切实落实人才评价与管理重心下移，构建“学校主导、学院主体、学科主线、权责利相统一、民主监督有力”的专业技术职务评聘机制。形成有利于优秀人才脱颖而出，有利于培育高水平创新团队，有利于调动各类专业技术人员积极性和创造性的人才队伍评价体系。

## **第二章 岗位设置与评聘范围**

**第六条** 学校各类人员的专业技术职务评聘以学校岗位设置为前提，学校不进行与岗位聘任相脱离的专业技术职务评聘。评

聘范围为学校在编在岗的专业技术人员，评聘的对象包括教师（含学生思想政治教育）和从事自然科学研究、社会科学研究（含教育管理）、实验技术、工程技术、图书资料、档案、出版、会计、审计、经济、卫生、幼教等岗位工作的各级各类专业技术人员。根据国家和教育部文件精神，所有专业技术系列均设置到正高级。

**第七条** 各类专业技术人员根据其岗位及所从事的工作性质，分别评聘相应系列的专业技术职务。

（一）专任教师对应申报教师（研究）系列专业技术职务。根据岗位类型不同，分为教学为主型、教学科研型、科研为主型教师系列和学术型、应用型研究系列等五种类型。专职科研人员可申报学术型、应用型研究系列等两种类型。

申请人依据在学校当轮岗位聘任中所聘岗位类型和从事教学、科研等工作的侧重，在提出评聘申请时明确申报类型，并应符合相应类型的业绩条件。申报教学为主型教师应在学校当轮岗位聘任中聘在教学为主型岗位上。

（二）学生思想政治教育教师对应申报学生思想政治教育专业技术职务。学生思想政治教育教师主要包括专职从事学生思想政治教育工作的辅导员，聘任在学院（部）党务工作专技岗位（学生思想政治教育专技职务）人员，学院分管学生工作的党委（总支）副书记，学工部、研工部、团委分管学生思想政治工作的中层干部以及从事学生思想政治教育工作的专业技术人员。

（三）从事教育管理研究的中层干部对应申报教育管理专业技术职务。在学院、学科兼聘教师（研究）系列专业技术岗位的“双肩挑”中层干部，其专业技术职务纳入学院、学科进行评聘，不得申报学生思想政治教育、教育管理及其他系列专业技术职务。

对于具有其他系列相关专业背景，且任现职以来在其他专业技术岗位上有3年及以上工作经历，因学校工作需要调整岗位的中层干部，自调整至与原专业技术职务不同系列的岗位起，5年内可以申请按其原专业技术职务系列晋升高级职务。

从专业技术岗位调整至行政管理岗位，且未聘在学院、学科教师（研究）系列专业技术岗位的中层干部，自岗位调整后须在行政管理岗位上工作3年及以上，可申报现岗位相应系列的专业技术职务。

（四）机关部门中在当轮岗位聘任聘在党务工作岗位，实行“双线晋升”的党务工作人员，对应申报教育管理专业技术职务。其中，从事学生党务工作的人员，对应申报学生思想政治教育专业技术职务。

（五）实验技术人员对应申报实验系列专业技术职务。

（六）工程技术人员对应申报工程系列专业技术职务，其中，从事计算机应用技术、软件、网络、信息系统和信息服务等专业技术人员，申报高级工程师和工程师，应先参加规定的资格考试，取得有效合格证书后方可参加评审。

（七）图书馆、档案馆、期刊社专业技术人员分别对应申报图书资料、档案、出版系列专业技术职务。

（八）校医院从事医疗、卫生、保健等工作的专业技术人员对应申报卫生技术系列专业技术职务。

（九）初、中级职称实行全国和省统一考试的专业（经济、会计、统计、审计、卫生、出版、档案等专业）不再进行相应的职称评审或认定（含大中专毕业生初定职称）。经济、会计、统计、审计、卫生、出版、档案等专业根据上级有关规定，实行“以考代评”“考评结合”，凡参加评审的申请人员应先参加规定的资格考试，取得有效合格证书，若申报者达到相关主管部门制定的系列条件，须经学校推荐方可参加校外评委会评审，校外评委会评审结果作为学校评聘委员会的评聘依据。未经学校推荐在外取得专业技术职务资格的，学校不予认可。

**第八条** 根据浙江省人力资源和社会保障厅办公室《关于进一步规范和完善省属高校管理岗位五级六级职员晋升工作的通知》（浙人社办发〔2015〕31号）精神，从2015年开始，不担任领导职务的管理岗位职员不再评聘专业技术职务。

**第九条** 专业技术职务评聘工作遵循“总量控制、按需设岗”的原则，各类高级专业技术职务的年度评聘指标，由专业技术职务评聘工作领导小组（以下简称“领导小组”）根据岗位设置、现有专业技术人员队伍状况以及学校事业发展需要进行核定。各类

中级专业技术职务，根据当年申报情况确定评聘指标，并按能力和实绩择优评聘。

（一）实施定编定岗的单位，在不超过当轮聘期岗位数总体规模的前提下，针对学科、学院发展现状及队伍建设需求，制定科学合理的聘期岗位规划方案，根据核定的岗位数及申报人员情况提出当年晋升教学科研岗位（专任教师和专职科研）高级专业技术职务名额计划，报学校领导小组审定。纳入定编定岗范围的专业技术人员参加专业技术高级职务评审，须占所在单位当年晋升名额。

教师申报教学为主型教授或思政理论课教师申报高级专业技术职务，根据申报情况和学校总体发展需求，实行单列计划，由学校按岗位分别核定，聘任后占所在单位高级专业技术岗位指标。

（二）其他专业技术岗位及其他未纳入定编定岗范围（学生思想政治教育、教育管理、实验技术、工程技术、图书资料等）的专业技术人员，参加各类专业技术高级职务评审的，评聘名额根据申报情况和学校总体发展需求，由学校按岗位分别核定，聘任后占所在单位其他专技高岗指标。

（三）定编定岗单位的引进人才所聘高级专业技术职务占所在学科、学院的高级岗位指标。其中 C 类及以上人才不占当轮聘期高级岗位指标。

（四）结合学校事业发展需要以及各二级单位绩效考核情况，高级专业技术岗位评聘指标实施“动态调节机制”。学校每年预留一定比例的指标，用于聘任紧缺急需等特殊优秀高层次人才；对于取得重大突破性成果的定编定岗单位给予一定的奖励性指标；对于发生评聘标准不公开、评价程序不公平、评价结果不公正等违反评聘工作纪律的定编定岗单位，酌情核减评聘指标。

（五）对完成当轮聘期重大突破性指标、重要战略性指标任务的创新团队，团队成员若达到相应层级专业技术职务评聘条件，可单独申报、单列计划，由团队负责人根据成员贡献度择优推荐。重大突破性指标、重要战略性指标任务以学校当轮任期目标责任制规定为准。

### **第三章 申报要求及条件**

#### **第十条 申报基本条件**

各专业技术职务的申报应同时满足以下基本要求和基本条件：

##### **（一）思想政治素质和职业道德要求**

凡申报各类各级专业技术职务的人员，必须具有良好的思想政治素质和师德师风修养，拥护中国共产党领导，热爱社会主义祖国，遵守国家宪法和法律，贯彻党的教育方针，自觉践行社会主义核心价值观，以德立身、以德立学、以德施教，坚持教书和育人相统一，坚持言传和身教相统一，坚持潜心问道和关注社会

相统一，坚持学术自由和学术规范相统一。身心健康，为人师表，自觉维护学校声誉，爱岗敬业，能全面履行岗位职责。

近3年师德考核、教学业绩考核及年度考核均在合格以上。学校实行师德失范“一票否决”，严格执行《浙江工业大学师德失范行为处理办法（试行）》（浙工大党〔2020〕66号）文件要求，由基层单位党组织对职称申报人的师德情况进行考察并出具考核意见。

## （二）学历学位要求

申报教师系列专业技术职务，应满足《高等学校教师职务试行条例》规定的学历要求。申报各级专业技术职务所规定的学历条件，均指国家教育行政部门和国务院学位委员会认可的国民教育相应学历学位，海外学历学位需要经过教育部留学服务中心认证。

### 1. 教师（研究）系列

1974年1月1日以前出生的教师申报教师和研究系列（不含教育管理）中级、高级专业技术职务，应获得学士以上学位，若其最高学位为学士的，须掌握研究生主干课程（4-6门）。

1974年1月1日以后出生的教师（不含艺术设计、体育学科以及学生思想政治教育系列教师）申报教授应具有博士学位（或本学科最高学位），申报副教授和讲师应具有硕士以上学位。1980年1月1日以后出生的艺术设计、体育学科以及学生思想政治教育

系列教师申报教授均应具有博士学位。研究系列（不含教育管理）各级专业技术职务学位要求同相应层级教师系列专业技术职务。

## 2. 其他系列

申报人员应满足《浙江工业大学关于印发实验技术等专业技术职务评聘基本条件的通知》（浙工大发〔2015〕46号）规定的学历要求。

申报档案、出版、会计、审计、统计、经济等系列专业技术职务，采取委托评审方式，应达到相关主管部门制定的申报条件。

### （三）任职年限要求

1. 申报正高级专业技术职务，需聘任副高级专业技术职务满5年。

2. 申报副高级专业技术职务，需满足下列条件之一：

- （1）聘任中级专业技术职务满5年；
- （2）获得博士学位后，聘任中级专业技术职务满2年；
- （3）国内出站博士后。

3. 申报中级专业技术职务，需满足下列条件之一：

- （1）获得学士以上学位，聘任助理级专业技术职务满4年；
- （2）获得硕士学位后，聘任助理级专业技术职务满2年；
- （3）获得博士学位，在相应岗位上经过三个月试用期，并考核合格，可直接聘任中级专业技术职务。

4. 申报助理级专业技术职务：

(1) 获得学士学位，在相应岗位上经过一年见习期，并考核合格，可直接聘任（初定）助理级专业技术职务；

(2) 获得硕士学位，在相应岗位上经过三个月试用期，并考核合格，可直接聘任（初定）助理级专业技术职务。

5. 其他系列申报人员还应满足《浙江工业大学关于印发实验技术等专业技术职务评聘基本条件通知》（浙工大发〔2015〕46号）规定的任职年限的要求。

申报档案、出版、会计、审计、统计、经济等系列专业技术职务，采取委托评审方式，应达到相关主管部门规定的申报要求。

6. 任职年限计算从现任专业技术职务聘任之日起至申报当年年底止，按实年计算，其间全脱产攻读学位时间不得计算，2016年1月1日后聘任在非专业技术岗位的时间不得计算。对于先参加工作后取得规定学历（学位）的人员，取得学历（学位）前后的任职年限可以累加计算，达到任职时间要求的，可以申报高一级专业技术职务。对于需要通过相关部门组织的任职资格考试的系列，还需结合其资格考试通过时间确定聘任时间。

7. 任现职期间，若在规定晋升年限内出现下列情况之一者，则在规定的年限基础上延迟申报；若在规定晋升年限范围外出现下列情况之一者，则在发生以下情形当年基础上延迟申报。同一个事项符合以下多个条款的，就高处理；同一个事项多次发生的，延迟年限可累加。以上均按自然年度计算。

（1）因师德失范被处理，期满解除后延迟 3 年任职年限申报。

（2）师德考核、教学业绩考核、年度考核不合格或受警告处分的，延迟 1 年任职年限申报；受记过以上处分的，延迟 2 年任职年限申报。

（3）严重教学事故的直接责任人，延迟 1 年任职年限申报；重大教学事故的直接责任人，延迟 2 年任职年限申报。教学事故级别参照《浙江工业大学本科教学事故认定及处理办法》（浙工大发〔2016〕39 号）执行。

（4）发生重大（Ⅰ、Ⅱ级）实验室等安全事故的直接责任人，延迟 2 年任职年限申报；发生一般（Ⅲ、Ⅳ级）实验室等安全事故的直接责任人，延迟 1 年任职年限申报。实验室安全事故级别参照《浙江工业大学实验室安全综合应急预案》（浙工大发〔2012〕28）规定。

（5）受行政处分或党员纪律处分者，从处分决定生效之日起在相应处分期限或影响期内不得申报。

（6）出现弄虚作假或学术不端行为并经认定属实，取消当年申报资格或解聘已聘任的专业技术职务，处分期满解除后，延迟 3 年任职年限申报。

（7）其他经学校认定的延迟任职年限申报的情形。

#### （四）培训进修要求

### 1. 岗位培训

申报教师系列（含学生思想政治教育）专业技术职务，以及1998年以后新上岗的教育管理研究人员，必须参加省教育厅组织的高校教师岗位培训，并获合格证书。其他系列不作要求。

### 2. 继续教育

为推进专业技术职务评聘制度与专业技术人才继续教育制度相衔接，增强专业技术人员的思想政治素质、培育职业道德、更新知识结构、提高工作能力，根据浙江省人社厅《浙江省事业单位工作人员培训实施细则（试行）》（浙人社发〔2020〕56号）等文件精神，各类人员晋升高一级专业技术职务须达到上级部门和学校规定的培训学时要求。从2022年起，每年度参加各类培训的时间累计不少于90学时或者12天，其中“年度”按自然年度界定。

其他系列如另有规定的，按相应系列主管部门的要求执行。

### 3. 助课经历

新聘用（调入）到学校从事教学工作的教师，无助课经历的，须完成不少于48学时的助课工作，且考核合格，方可申报（转聘）副教授。研究系列不作要求。

### 4. 国（境）内外进修、合作与实践

为进一步提升师资队伍国际化整体水平，学校持续鼓励并支持教职工出国（境）研修深造、参与国际学术组织工作，扩大教

师在国际学术圈的显示度和参与度，提升国际视野和国际合作交流能力。

1976 年 1 月 1 日以后出生的教师（不含学生思想政治教育和教育管理研究系列）申报教授或研究员须满足以下其中一条。其中，马克思主义理论、体育学科可根据学科特点，增加体现国（境）内外进修、合作与实践的选项，经学校审核同意后执行。

（1）具有 1 年在国（境）外高水平大学或研究机构从事学习、研修、访学、合作研究等经历（1 年最多两次累积）；

（2）具有经我校组织部、人事处（教师工作部）等职能部门选派的援疆、援藏、援青、扶贫（支教），政府部门、企事业单位全职挂职锻炼，国内“双一流”建设高校、省实验室等高水平院校访学、合作研究，外派我校孔子学院工作或参加国际组织援外交流等经历 1 年；

（3）担任国际知名学术期刊主编、副主编、编委；

（4）担任国际、国家或省级重大比赛评委或裁判员；

（5）在国际学术组织任职，或在政府间国际组织任职；

（6）在省部级及以上学术团体或行业协会中担任理事及以上职务；

（7）作为主要完成人参与省级及以上国际合作项目（国家级前 3，省部级前 2）；

（8）独立或以第一著者身份出版 1 部英文学术专著/教材（个

人撰写 15 万字及以上), 或以第一作者翻译出版相关领域学术著作或文学作品;

(9) 以第一发明人获授权国际专利 1 项;

(10) 参加本领域重要国际会议并作主题报告或邀请报告;

(11) 独立讲授全英文专业课程 1 门;

(12) 独立指导并培养来华留学研究生 1 人。

## 5. 工程实践经历

为不断提高教师的实践教学能力和工程化能力, 满足人才培养、应用研究等方面的需要, 从 2023 年起, 1983 年 1 月 1 日以后出生的工程类专业教师申报教师(研究)系列副高级专业技术职务时, 须有 6 个月以上在企业或地方研究院工程实践经历, 且考核合格。具体按照《浙江工业大学关于加强教师实践能力培养实施办法》(浙工大发〔2017〕64 号)执行。

### (五) 高等学校教师资格证书要求

申报教师系列(含学生思想政治教育)专业技术职务, 必须取得高等学校教师资格证书(外籍教师不作要求)。其他系列不作要求。

### (六) 指导学生要求

为进一步发挥教师思政工作的主力军作用, 将学生思想政治教育、课程思政建设情况和育人效果作为评价的重要内容。

1. 申报教授须至少有 1 年独立指导研究生, 或担任青年教师

导师、本科生导师的经历；申报副教授须至少有1年担任班主任、兼职辅导员、本科生导师、研究生德育导师或作为二导指导研究生的经历；申报讲师应有担任班主任、兼职辅导员或本科生导师的经历。申报研究系列（不含教育管理）参照教师系列执行。

2. 自2022年起，40周岁以下的教师申报教师系列（含学生思想政治教育）、研究系列（不含教育管理）高一级专业技术职务，须有指导我校学生创新创业活动经历（指导学生参加各类学科竞赛、创业竞赛），或指导我校学生参加各类文艺、体育竞赛，或担任校院两级学生会（研究生会）指导教师、学生社团指导教师、学生暑期三下乡社会实践、“双百双进”社会实践指导教师，或担任本科生导师，或指导本科生发表论文、申请专利，或承担全校性大型群体活动工作，或担任学校运动队教练等经历。上述指导学生取得优异成绩的，同等条件下优先聘任。

以上指导学生经历均须任现职以来。

## **第十一条 申报业绩条件**

（一）教师（研究）系列专业技术职务业绩条件要求如下：

### **1. 高级**

为进一步强化二级单位办学自主权，夯实学科建设基础，精准实施分类评价，各二级单位可根据一级学科特色和发展定位，按照“不低于国内相应学科水平、不低于本学科现有师资队伍水平、不低于学校现行条件标准”的原则，制定教师（研究）系列

高级专业技术职务申报的业绩条件，经学校相关程序审核同意后实施。

## **2. 中级**

### **（1）教书育人条件**

掌握基本的教学理念和教学方法，教学基本功扎实，教学态度端正，教学效果良好。接受过青年教师导师制的指导。具有系统讲授本科生课程的能力并担任过1门以上课程的讲授工作，完成学院（部）规定的教学工作量，教学业绩考核合格。将思想政治教育较好融入教学，在学生培养工作中做出积极贡献。

### **（2）科学研究条件**

应系统掌握本专业的基础理论和专业知识，了解本学科的发展动态，具有发表、出版的学术论文、著作或教科书等代表性成果，须同时具备以下条件中的2项：

①第一作者发表B类以上期刊论文1篇以上，或参与编写论著（教材）1部以上；

②参加科研或教改项目；

③获得科研成果奖或教学成果奖。

申报助理研究员须达到上述科学研究业绩基本条件。

## **3. 助理级**

（1）掌握基本的教学理念和教学方法，教学态度端正。协助讲授课程部分内容。将思想政治教育融入教学，在学生培养工

作中做出积极贡献。

（2）具有一定的本专业知识。

（二）实验技术、工程技术、学生思想政治教育、教育管理、图书资料等其他系列专业技术职务的任职条件，学校可按照“不低于国内相应学科水平、不低于本学科现有师资队伍水平、不低于学校现行条件标准”的原则进行修订，经学校相关程序通过后执行。

（三）业绩条件的制定应遵循人才成长规律，严把思想政治和师德师风考核，以人才培养为核心，以突出教育教学能力和业绩、完善科研评价、促进成果转化、强化社会服务、激发教师活力为主要内容。各二级单位可结合学科特点，探索项目报告、技术报告、学术会议报告、教学成果、著作教材、成果转化、标准规范、创作作品、决策咨询等多种代表性成果形式。不将人才头衔作为前置条件，不以 SCI、SSCI 等论文相关指标作为前置条件和判断的直接依据，突出代表性成果的质量、影响、原创价值和对社会发展的实际贡献以及支撑人才培养等情况。对国内国外期刊发表论文同等对待，鼓励更多成果在具有影响力的国内期刊发表。探索国防科技等特殊领域教师科研评价标准。进一步加强科技创新与科学普及工作，探索将科普工作实绩作为评价标准，弘扬科技工作者科学精神。

（四）业绩条件应在本单位学术委员会成员及相应人员范围

内充分讨论，应以适当方式在本单位公示（不少于7个工作日），并经二级单位教职工代表大会或二级单位全体教职工大会表决通过，报学校审定同意后，由人事处（教师工作部）在学校网站公布实施。

（五）针对不同岗位、不同系列类型，建立科学合理的分类评价标准，重点评价标志性成果及代表性业绩。对从事教学为主工作的教师，把人才培养效果和教学业绩作为主要衡量标准，主要体现立德树人和教书育人的实效；对从事基础研究的教师主要考察学术贡献、理论水平和学术影响力；对从事应用研究的教师主要考察创新质量、经济社会效益和实际贡献；对于专职科研系列，把科研成果创新、平台建设贡献、成果转化效益、科技服务满意度等作为重要评价指标；对于实验技术系列，将实验室运行管理、实验教学和新实验开发等作为主要衡量标准；对于其他系列，把从事本职工作的业绩和解决问题的能力作为主要评价指标，促进学校各项工作平稳高效运行。

（六）为加快推进一流学科建设，聚力形成优秀人才的团队效应，争取在重大项目、重大成果、重大奖项、重大平台等方面取得突破，学校倡导教职工“人人有学科、人人进团队”，鼓励以团队的方式有组织地开展教书育人、学术研究活动。对创新团队实行以解决重大科研问题与合作机制为重点的整体性评价。注重个人评价与团队评价相结合，考察团队合作及社会效益，科学评

价团队参与者的实际贡献，进一步构建完善教育教学、科学研究、社会服务等重大成果的分项认定制。

## **第十二条 破格申报要求**

专业技术职务一般按照职称层级逐级申报，业绩和贡献特别突出的优秀人才允许破格申报专业技术职务，破格分一般破格、特别破格两类。破格申报专业技术职务的教师，应具有良好的师德师风，一般破格和特别破格要求近3年师德考核、教学业绩考核或年度考核至少有一次为优秀。破格申报须获得5名高水平同行专家推荐，经所在单位审核，并通过学校相应评审小组的评议。中、初级专业技术职务不允许破格申报。

（一）一般破格，指学位学历、任职年限破格。破格申报者只允许其中1项破格，属学历破格的，仅限低于学校规定的该职务系列合格学历的一个层次；属年限破格的，只允许破格1年。破格申报须在符合申报类型业绩基本条件的时候，满足学校、学院规定的破格申报业绩条件。

（二）特别破格，对于在某一方面业绩和贡献特别突出（符合学校、学院规定的破格申报业绩条件任意1条）的教师，满足学历学位、任职年限等基本条件下，可申报相应高级专业技术职务。特别破格不允许破教学育人业绩，只允许科学研究业绩条件破格1项。特别破格仅有2次申报机会，2次申报未通过按正常程序、条件申报。

### 第十三条 优秀人才评聘政策

为完善优秀人才评价激励措施，鼓励优秀人才脱颖而出，学校建立优秀人才职称申报绿色通道。优秀人才应具有良好的师德师风，任现职以来，师德考核、教学业绩考核及年度考核应全部达到合格及以上，直聘或直报教授（副教授）需达到教师系列所需基本条件。

（一）业绩特别突出的人才。业绩特别突出指以第一作者在《Nature》《Science》《Cell》三大顶刊正刊、《中国社会科学》发表本学科高水平论文，或主持获得省部级一等奖及以上奖项等相当层次的业绩成果，或主持国家级重大科技项目，或作为第一完成人在关键共性技术、前沿引领技术、现代工程技术、颠覆性技术创新等方面解决卡脖子问题（需经5位高水平同行专家推荐），可直接聘任为正高级专业技术职务。

（二）首聘期内的“朝晖特聘研究员岗位”聘任人员，在符合学校、学院规定的基本业绩条件基础上，同时符合相应破格业绩条件，通过学校相应评审程序，可直接聘任为相应高级专业技术职务；达到申报相应高级职务破格业绩条件，可直接申报相应高级专业技术职务。如已聘为副高级专业技术职务的，聘任前相关工作业绩不得用于申报正高级专业技术职务。本办法实施前已聘任人员，按原政策执行。

（三）入选省级及以上引才计划者不进行高一级专业技术职

务的确认，须参加职称正常申报程序进行评审。如在符合学校、学院规定的基本业绩条件基础上，且达到规定的毕业年限，只需经学校相应评聘委员会评审，可直聘为相应高级专业技术职务，实行单列计划。本办法实施前已入选人员，按原政策执行。

（四）为加大吸引海外高层次人才的力度，对从国（境）外引进的学科建设与教学科研急需的高层次人才，已具有国（境）外2年及以上工作经历，未取得与高校相对应的教师高级专业技术职务的，可不受资历、任职年限等条件的限制，自引进之年度起，3年内根据其实际水平可直接申报相应专业技术职务。3年后按正常程序、条件申报。从国（境）外引进的博士（无工作经历）参照国内同类人员的申报政策执行。

#### **第十四条 人才引进评聘政策**

（一）从学校认可的国内外高水平大学、科研院所等单位或个别特殊学科引进，在原单位已聘为高级专业技术职务（评聘程序规范、评聘材料齐全）的紧缺急需高层次人才，经学校相应评聘委员会确认，可直接聘任为同层级高级专业技术职务，聘任时间为来校报到时间，专业技术职务资格时间为原评审时间，原单位聘任年限可累计。如达到学校高一级专业技术职务业绩条件，可直接申报相应高级专业技术职务，经同行评议通过后，方可进入后续相应评审程序。

（二）从其他实行专业技术职务聘任制的国内外高校、科研

院所等单位引进，在原单位已聘为高级专业技术职务的人员，任现职以来业绩符合学校、学院规定的相应专业技术职务的业绩条件，可直接申报相应高级专业技术职务，经同行评议通过后，方可进入后续相应评审程序。通过人员的专业技术职务聘任时间为来校报到时间，专业技术职务任职资格时间为相应级别原评审时间或进校时间。

（三）从其他实行专业技术职务聘任制的国内外高校、科研院所等单位引进，在原单位已聘为高级专业技术职务的人员，任现职以来业绩尚不符合学校、学院规定的相应专业技术职务的业绩条件，进校后原则上降低一个专业技术职务等级聘任，专业技术岗位等级为下一级职务的最高级，聘任时间为来校报到时间，专业技术职务任职资格时间为原下一级职务级别评审时间或进校时间。

（四）引进人员在原单位已具有中级及以下专业技术职务（评聘程序规范、评聘材料齐全），入职后聘为我校专业技术岗位的，可聘任原专业技术职务，聘任时间为来校报到时间，专业技术职务资格时间为原评审时间，原单位聘任年限可累计。在新岗位申报专业技术职务纳入学校常规的评聘程序。

（五）对于取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题，在经济社会各项事业发展中作出重大贡献的专业技术人才，可不受学历学位、现任专业技术职务、任职年限、量化

业绩指标等限制，遵循社会认可、业内认同、特殊评价、简便快捷的原则，提交学校相应评聘委员会评聘。

### **第十五条 同级转聘规定**

（一）申报高一级专业技术职务，现专业技术职务系列应和所申请晋升的专业技术职务系列一致，不得跨系列申报晋升高一级专业技术职务。以下情形除外：具有高校教师系列（含学生思想政治教育）专业技术职务的人员因工作岗位变动，在现专业技术岗位工作满1年，允许不经转聘，直接申报学校自主评聘范围内的其他系列高一级专业技术职务；具有教育管理研究专业技术职务人员在学生思想政治教育岗位上工作满1年，可以不经转聘，直接申报学生思想政治教育高一级专业技术职务。

（二）专业技术人员因工作岗位变动，原聘专业技术职务系列与现聘专业技术岗位不相符合的，转岗工作满1年后方可申报同级转聘现岗位相应系列的专业技术职务，同级转聘1年后方可申报晋升高一级专业技术职务。申请同级转聘，其担任原专业技术职务的任职年限可与担任现专业技术职务任职年限累加计算，期间取得的成果可用于晋升高一级专业技术职务，但主要考察其在现工作岗位上取得的成果。

（三）同级转聘需符合相应系列的申报基本条件和业绩条件。

### **第十六条 再次申报规定**

对连续 2 年参加专业技术职务评聘未获通过者，须停 1 年方可再次申报，引进的海外高层次人才在 3 年内直接申报不受此限制。

当年参加专业技术职务评聘未获通过者，再次申报，须于未通过当年 7 月 1 日至再次申报当年 6 月 30 日之间取得符合所申报职务规定业绩条件的新成果（教学学时及当量学时除外），且作为填报材料。

进入学术成果同行专家鉴定（即代表性成果送审）程序，视为参加本年度专业技术职务评聘。使用上一年度送审结果，申报当年未进行代表性成果送审的以当年送审时间为限，视为参加本年度专业技术职务评聘。

### **第十七条 限次申报规定**

自 2021 年起，申报同级专业技术职务的次数原则上最多为四次。若四次仍未通过者，停止申报；对于取得同行公认的重大学术成果的，可允许再申报一次。

### **第十八条 申报材料规定**

（一）申请专业技术职务填报的各类材料截止时间，统一为任现职以来至申报当年 6 月 30 日。填报的工作业绩材料应是已公开发表的（不含在线发表）、发文立项（批准）的论著、项目或其他成果。

（二）论文必须是申报对象任现职以来在国内外公开发行的

合法刊物正式发表的学术论文。著作必须是申报对象任现职以来在合法出版社正式出版的学术专著或规划教材。

（三）教学科研项目须为正式文件公布的项目。项目的立项时间以正式文件的发文落款时间为准。项目的结题时间以项目下达单位盖有公章的结题文件（证书）或验收报告标注的时间为准。

（四）申报高级专业技术职务，厅局级及以下教学科研课题须结题才能填报。

（五）教学项目及成果级别由教务处、研究生院认定，科研项目及成果奖等级别由科学技术研究院、社会科学院认定。

（六）在本校工作期间的各项业绩，第一署名单位应为浙江工业大学。在职攻读博士、从事博士后研究或公派出国（境）留学的教师，与博士就读单位、博士后工作单位或国（境）外留学单位合作，以第一作者发表论文并署名浙江工业大学的，可以作为申报业绩。

（七）申报材料要与所申请评聘的专业技术职务系列保持一致性和相关性，应体现相对稳定的研究方向和较为集中的成果显示度。对于提交的论文、项目、奖励等成果与申报的专业技术职务系列不匹配的不予认可。

（八）国家定向招生攻读博士研究生、硕士研究生（不改变人事关系）期间发表的论文、立项的科研项目可以作为申报业绩；国家统招统分、海外脱产攻读博士研究生、硕士研究生期间的成

果，不可以作为申报业绩。国（境）内外从事博士后研究或工作期间的成果，可以作为申报业绩。

（九）申报高一级专业技术职务时，现任职务申报当年材料规定截止时间后至学校发文聘任日期期间取得业绩可作为申报高一级专业技术职务时的业绩。现任职务申报时的业绩不能再在申报高一级专业技术职务时使用。

（十）教学工作量按规定的学时进行计算。读博、国（境）外访学、挂职、因病请假期间，属全脱产形式的，年度教学工作量不作要求；非全脱产形式的，年度教学工作量按实际在岗时间折算。新教师助课期间年度教学工作量不作要求。

（十一）申报对象的任职年限时间均计算到申报当年年底。

## **第十九条 其他规定**

（一）申请高级专业技术职务所填报的中文论文，须提交学术不端文献检测报告。根据教育部《高等学校预防与处理学术不端行为办法》精神，对有弄虚作假行为和学术不端行为者，按上级部门或学校有关文件处理。

（二）对于长期从事公共课程、通识核心课程和学科大类课程教学，教学工作量大，学生评价一直较高的一线教师，在同等条件下可予以优先考虑；对于长年在欠发达地区开展科技服务作出贡献的教师，在同等条件下可予以优先考虑；对于指导本专科学生开展科研活动并取得良好业绩的，在同等条件下可予以优先

考虑；对于指导学生学科竞赛取得优异成绩的，在同等条件下可予以优先考虑；对于学科建设、学位点建设及重点实验室建设做出重要贡献的，在同等条件下可予以优先考虑。

（三）严格执行教授为本科生授课制度。近三年不承担本科课程的教师，原则上不得申报教师系列（含学生思想政治教育）高级专业技术职务；连续三年不承担本科课程的教授、副教授，转出教师系列。

（四）援藏、援疆、援青专业技术人员申报专业技术资格，参照《浙江省人力资源和社会保障厅关于援藏、援疆、援青专业技术人员确认专业技术资格有关问题的通知》（浙人社发〔2011〕145号），符合条件的助理级、中级专业技术人员，可申请确认高一级专业技术职务。因个人原因未完成援助任务的，取消确认的专业技术职务，且今后评审时不能享受有关优惠政策。

（五）每年度7月1日以后调入（引进）人员，在调入（引进）次年方可申报高一级专业技术职务。各类专业技术人员在退休当年不再参加专业技术职务评聘。

（六）年龄计算截止日期为申报上年度12月31日。如：1979年12月31日及以前出生的人员，2020年申报时为大于40周岁，以后出生的，为小于40周岁。本办法涉及某个年龄表述“多少周岁”以上或以下时，均包含本数，如40周岁以下，包含40周岁。

#### 第四章 评聘机构及职责

**第二十条** 学校、各二级单位分别设置评审机构，负责相关系列专业技术职务聘任的组织工作。

**第二十一条** 学校成立专业技术职务评聘工作领导小组，领导小组对全校专业技术职务评聘工作实行统一领导，负责研究决定专业技术职务评聘的政策及重大事项，确定评聘规划和方案；审定各专业技术职务评审委员会设置；核定各类专业技术职务的评聘名额；管理、监督、协调各类专业技术职务评聘工作。

领导小组组长由校长担任，副组长由分管人事工作的校领导担任，成员由相关校领导和人事部门负责人组成。

领导小组下设办公室，挂靠在人事处（教师工作部），负责专业技术职务评聘的日常工作，人事处（教师工作部）处长兼办公室主任。

**第二十二条** 学校各二级单位应成立专业技术职务评聘工作委员会（工作组），主要负责提出本单位教师（研究）系列专业技术职务评聘业绩条件修订方案，对本单位申报人员材料进行资格审查，并向学校推荐初步人选，协调和解决本单位评聘工作中出现的问题等事项。委员会（工作组）成员由二级单位党政领导班子成员、本单位学术委员会专家代表及其他必要成员组成，原则上应具有高级专业技术职务。委员会（工作组）名单报人事处（教师工作部）备案。

**第二十三条** 专业技术职务评聘工作实行考核推荐组、学科

评议组和学校评聘委员会三级组织评审。

### **（一）考核推荐组**

学校各二级单位成立考核推荐组，党政一把手为当然成员，其他成员包括党政领导班子、学术委员会主任、工会主席以及有关学科一线教师代表等具有高级专业技术职务的人员，原则上设组长1名，成员数为单数，一般不少于9人，推荐小组名单由各二级单位提出，名单报人事处审核确定。考核推荐组根据申请人员的思想政治素质、工作业绩、同行专家意见等情况进行评议，在学校下达的推荐名额（岗位设置数）内排序推荐。

学校单独组建教学为主型（正高）、学生思想政治教育、教育管理、实验技术、工程技术、会计系列、产业后勤、机关综合等推荐小组，在学校下达的推荐名额（岗位设置数）内排序推荐。

### **（二）学科评议组**

学校根据学科类别，按照相近一级学科合并原则组建若干学科评议组，各学科组一般由人事处（教师工作部）牵头组建，二级单位负责组织实施。评议组成员从学校专家库中抽取，原则上设组长1名，成员数为单数，一般为7-15人，由本学科领域具有正高级专业技术职务的人员组成，并有一定比例的校外专家。对于其他专业技术系列，若学校不具有高级评审权，可适当放宽至副高级职务专家。学科评议组负责对申报人员的学术水平和综合能力进行评议推荐。

### **（三）评聘委员会**

学校成立教师等系列中、高级专业技术职务评聘委员会，由校领导、学术委员会委员、学院和相关职能部门负责人、教师等代表组成，也可邀请部分校外专家，高评委一般不少于25人，由校长担任主任委员，分管人事工作的校领导担任副主任委员；中评委一般不少于13人，由分管人事工作的校领导担任主任委员。

学校组建评聘委员会专家库，评聘委员会成员从学校专家库中抽取，须为在聘的正高级专业技术职务人员，其中教授职务专家比例不得少于2/3，且50周岁及以下的中青年专家应占一定比例。评聘委员会主要职责是对申报人员的学术水平和综合能力进行审核评议，根据各推荐组推荐意见和学科组评议情况，在学校确定的评聘名额内研究确定聘任人选。

**第二十四条** 为进一步加大优秀人才的引育力度，学校成立高级专业技术职务评聘常设委员会，对高层次、紧缺急需等人才，采取“随到随评”的办法进行评聘。

常设委员会由校领导、校学术委员会委员、相关职能部门负责人、专家代表等具有正高级专业技术职务的人员组成。设主任委员 1 名，副主任委员 1 名。

常设委员会办公室设在人事处（教师工作部），负责组织召开评审会议。

**第二十五条** 各级评审委员会组成应当为单数，评审专家每

届任期不得超过3年，可连任。

## **第五章 评聘程序**

**第二十六条** 专业技术职务评聘实行个人申请、单位审核推荐、学校评审聘任的程序。采用专门评审系统（浙江省专业技术职务任职资格申报与评审管理服务平台），进行网上申报、网上审核和网上评审。评聘工作一般按照以下程序进行。

### **（一）公布年度评聘计划和方案**

学校根据核定的岗位设置方案和专业技术队伍实际情况，制定并公布年度评聘计划和方案。

### **（二）个人申请**

申报人递交有关申报材料，并对本人是否符合职业道德规范相关要求、学术行为是否符合学术规范，所提供的材料是否真实作出承诺。

### **（三）所在单位审查与公示**

申报对象所在单位应对申报人是否符合学术道德规范、申报材料的真实性以及是否符合申报条件进行审查，所在单位党委（总支）须对申报人的师德师风进行鉴定。

所在单位将符合申报条件人员的申报材料在本单位网站全信息公示不少于5个工作日后，将申报材料、资格审查与公示情况、师德师风鉴定结果一并报送人事处（教师工作部）。

机关部门申报人员根据工作关系由所在部门组织审查工作，

由所在部门党支部出具师德师风鉴定，所在部门将符合申报条件人员的申报材料及鉴定结果报人事处(教师工作部)，在人事处(教师工作部)网站进行全信息公示。

申报会计系列、出版系列等采取委托评审方式的，根据申报人员工作关系，由学校计划财务处、政策研究室（学术期刊社）等部门根据浙江省相关政策进行资格审查及申报材料审核。

#### **（四）同行专家学术评议**

申报高级专业技术职务的个人申报材料及代表性成果进行校外同行专家学术评议，校外同行专家学术评议工作由学校统一组织。

1. 申报正高级专业技术职务，须提交 3 项代表作成果及《专业技术职务评聘综合考核表》，送 5 位校外同行专家评审；申报副高级专业技术职务，须提交 2 项代表作成果及《专业技术职务评聘综合考核表》，送 3 位校外同行专家评审。同行送审实行匿名鉴定。

申报卫生技术、小学（幼儿园）教师高级专业技术职务的，同行专家鉴定不作要求。

2. 代表性成果应注重质量、贡献和影响，可以但不限于论文和著作，其中申报教学为主型高级专业技术职务要求至少有 1 篇（部）是教学研究期刊论文或教材。

3. 送审材料要求

(1) 送审代表性成果应为第一完成人，如属论文必须为第一作者或符合规定的通讯作者。

(2) 代表性论著（科研成果）应是申请人任现职（级别）以来公开发表（鉴定）的，在内刊、增刊、专刊上发表的论文不能送审。论文集、国际会议上提交的被 SCI、EI、ISTP（CPCI-S）、ISSHP（CPCI-SSH）等收录的论文不能作为代表作送审（CCF 推荐的 A、B 类计算机会议论文除外）。

(3) 高级专业技术职务同级转聘或同级转聘以后晋升高一级专业技术职务，送审代表性论著必须有 1 篇（部）是转聘后的成果。

4. 申报正高级专业技术职务者有 2 份及以上“尚未达到”，申报副高级专业技术职务者有 1 份及以上“尚未达到”，视为同行评议未通过，不再参加后续评审程序。送审结果将作为学校核定年度评聘指标的重要依据。

纳入定编定岗范围的教师（研究）系列申报正高级专业技术职务者仅有 2 份“尚未达到”的情况，申报人员可向所在学院（部）提出书面申请，由学院（部）组织本单位学术委员会专家（不少于 5 人），对“尚未达到”的送审意见进行会议评议，经一次性无记名投票，同意通过的票数达到出席会议专家总数 3/4 及以上者，并由学院（部）出具评议意见，须对送审意见中存在的争议问题做出详细说明，由本单位学术委员会主任签署意见，报

人事处（教师工作部）审核通过后，可进入后续评审程序。送审结果若为学术水平“尚未达到”的情况不予受理。

5. 送审的同行专家评审意见有效期为连续2年（送审当年与次年），申报当年如选择送审则必须使用当年送审结果。

### **（五）申报人员与材料公示**

对符合条件的申报人员及申报高级专业技术职务人员评审材料进行网上公示，公示期不少于5个工作日。

### **（六）民意测评**

申报高级专业技术职务人员应就其承担人才培养、科学研究、学科建设以及学院（部）管理服务等方面情况，在所在单位全体正高会议上作述职报告，并进行民意测评。全体正高会议由各二级单位组织召开，三分之二以上正高（不少于5人）参加会议方为有效，人数不足的情况下可邀请校内外相关领域的教授（研究员）参加，采用无记名投票，投票结果供考核推荐组参考。

### **（七）考核推荐组推荐**

1. 各二级单位成立考核推荐组，党政一把手为当然成员，其他成员包括党政领导班子、学术委员会主任、工会主席以及有关学科一线教师代表等具有高级专业技术职务的人员，一般不少于9人，组成人员名单报人事处（教师工作部）审核。

2. 校级直属研究机构申请人员分人文社科类和理工类进行

考核推荐。人文社科类考核推荐由社会科学院组织，理工类考核推荐由科学技术研究院组织。推荐组组成人员为主管部门和直属研究机构负责人及相关学科教师代表（7 人以上，具有高级专业技术职务），组成人员名单报人事处（教师工作部）审核。

3. 学校组建的考核推荐组、二级单位考核推荐组在学校下达的推荐名额（岗位设置数）内排序推荐。

4. 考核推荐组采用无记名投票，须有三分之二以上成员出席方能举行会议，经出席会议成员三分之二以上通过，其结果方为有效，推荐结果须在本单位网站公示不少于 5 个工作日，由推荐组长签署意见后将推荐结果报人事处（教师工作部）。

#### （八）学科评议组评议

1. 学科评议组成员从学校专家库中抽取，一般为 7-15 人，原则上由本学科领域具有正高级专业技术职务的人员组成，对教授人数不足 7 人的学科，可与本单位或其他单位相近的学科组成联合评议组，也可适当邀请外单位专家，但应注意各学科成员比例的均衡性。

2. 对跨学院（学科）申报相应学科评议组的申请人员，实行学科评议组受理制度。申请人员根据本人实际从事专业情况，提交跨学院申报学科评议组申请，经所在单位同意后，由相应学科评议组所在学院审查，提出受理意见，报人事处（教师工作部）审核。

3. 学科组评议采用无记名投票，须有三分之二以上专家出席方能举行会议，经出席会议专家三分之二以上通过，其结果方为有效。由学科组组长签署意见后将推荐结果报人事处（教师工作部）。

### **（九）学校评聘委员会评审**

1. 学校成立由校内外专家组成的教师中、高级专业技术职务评聘委员会，分别对申报中、高级专业技术职务人员的学术水平进行审核评议，确定聘任人选。

2. 评聘委员会会议采用无记名投票，须有三分之二以上委员出席方能举行会议，经出席会议委员三分之二以上通过，其结果方为有效。

### **（十）拟聘人选公示**

学校对拟聘人选进行公示，公示期不少于 5 个工作日。

### **（十一）公布聘任人选**

学校发文公布聘任人选，颁发任期专业技术职务聘书（电子聘书），并将评聘结果报上级主管部门备案。

**第二十七条** 申报教学为主型高级专业技术职务人员，须进行教学评议，从学生评教、督导评价、同行评议等多维度考核教学质量，教学评议由教务处负责组织实施，并提出评议意见。申报实验技术系列高级专业技术职务人员，须进行现场实验技能操作考评，着重考核申报人员在实验室仪器设备（实验公共平台）

的运行、维护、管理和实验教学等方面的能力，由实验室与资产管理处负责组织实施，并提出评议意见。

## **第二十八条 聘后管理**

（一）评聘通过人员，由学校颁发任期专业技术职务聘书，聘期至当轮岗位聘任结束。专业技术人员在聘期内按所聘专业技术岗位确定工资待遇。年度新晋升专业技术职务人员按照各层级专业技术职务最低等级岗位兑现待遇。

（二）根据学校岗位聘任制度实施要求，在聘期内，年度新晋升专业技术职务人员由所在单位、学科根据新聘专业技术职务调整其岗位职责和任务要求，需重新签订岗位任务书。

（三）学校实行专业技术职务聘期考核制度，对专业技术人员的思想政治表现、职业道德、学术道德、履行岗位职责的能力和工作实绩进行考核。考核结果作为续聘、晋升、低聘或解聘的依据。

## **第二十九条 申（投）诉处理相关规定**

学校设立专业技术职务评聘申（投）诉受理委员会，由分管人事工作的校领导、校纪检监察、工会、教务处、研究生院、科学技术研究院、社会科学院、人事处（教师工作部）等负责人和相关学科专家组成。专业技术职务评聘申（投）诉受理委员会的主要职责是受理相关专业技术职务评聘工作方面的申（投）诉，对申（投）诉问题进行调查、审议，提出处理意见，并做出

答复。专业技术评聘申（投）诉受理委员会办公室设在人事处（教师工作部）。申（投）诉受理时限为各级评审会后公示期内，超出时限不再受理。

## **第六章 在站博士后评审办法**

**第三十条** 为提高博士后人员科学研究积极性，允许博士后在站期间参加学校高级专业技术资格评审，原则上限报一次。

**第三十一条** 业绩统计时间范围为任现职以来至申报当年业绩统计截止时间。业绩条件需满足学校及所在二级单位相应科研业绩条件，业绩条件不破格。

**第三十二条** 在站博士后评审不设评聘指标，由学校相应评审委员会就其是否达到相应高级专业技术职务任职资格进行投票。

**第三十三条** 在站期间评审通过，可以相应高级专业技术职务身份参加活动，暂不兑现相应待遇。出站后留校任职人员，须由各二级单位在定编定岗指标数内进行聘用审查，成绩优异者优先聘用至相应专业技术岗位。聘任时间为出站后来校报到时间，专业技术职务任职资格时间为评审通过时间。

## **第七章 工作纪律和要求**

**第三十四条** 出席各级评审会议的专家人数应当不少于评审委员会人数的 2/3。各级评审委员会经过评议，采取少数服从多数的原则，通过无记名投票表决，同意票数达到出席评审会议的

评审专家总数 2/3 以上的即为评审通过。

未出席评审会议或者中途离会未参加评议过程的评审专家不得投票、委托他人投票或补充投票。

**第三十五条** 评审会议实行封闭管理，评审专家名单不对外公布。评审专家和工作人员必须遵守有关工作纪律，不得对外泄露评审内容，不得私自接收评审材料，不得利用职务之便谋取不正当利益。

**第三十六条** 评审工作实行回避制度。申报人员不能担任当年度各级评审会成员。评审专家在评审中涉及其直系亲属等与评审工作有利害关系或者其他关系可能影响客观公正的，应当回避。申报人有权以书面方式申请相关专家回避，申报人提出回避申请的，应当说明理由。经各级研究后认为确有回避需要的，专家应当回避。

**第三十七条** 申报人应对本人所提交的各类材料和填写内容的真实性和准确性负责，严禁弄虚作假、营私舞弊。一旦发现虚报、瞒报等行为，将取消本次评聘资格并追究相关责任；在专业技术职务评聘过程中，严禁以任何方式干扰评审工作。一经查实，取消申报者当年专业技术职务评聘资格。

**第三十八条** 实行申报资格审查制度。资格审查由各二级单位负责，应按要求严格审核申报人申报资格和业绩材料。学校在一定范围内对各基层单位的评审材料、评审工作等开展抽查。对

发现的问题，按照有关规定予以处理并进行责任追究。对二级单位把关不严、程序不规范，造成投诉较多，争议较大的，将视情给予全校通报批评，并责令整改。情形严重的将影响下达的推荐名额，并与基层单位任期考核联动。

**第三十九条** 实行职称评审监督制度。学校纪检监察部门、人事处（教师工作部）加强对评审全过程的监督管理，确保职称评审的客观公正，增强职称评审的公信力。

## **第八章 附 则**

**第四十条** 各二级单位每年 3 月 31 日前须将上一年本单位专业技术职务评聘工作总结报人事处（教师工作部），评聘过程有关材料应妥善留存，保证评聘全程可追溯。

**第四十一条** 本办法中所指“以上”“以后”规定的数量、等级、日期均含本级。所涉及的教学育人、培训进修、实践锻炼、出国（境）访学等经历的时间计算截止日为申报当年 6 月 30 日。

**第四十二条** 在新业绩条件出台以前，仍按《浙江工业大学关于印发实验技术等专业技术职务评聘基本条件的通知》（浙工大发〔2015〕46 号）、《浙江工业大学关于印发教师（研究）系列高级专业技术职务评聘申报业绩基本条件的通知》（浙工大发〔2019〕12 号）执行。上述文件中有关论文发表数量和引用情况、期刊影响因子等作为评价参考标准，由二级单位审核把关。

**第四十三条** 本办法自印发之日起实施，原《浙江工业大学

教师（研究）系列专业技术职务评聘实施办法（试行）》（浙工大发〔2014〕8号）同时废止。其他相关规定如与本实施办法不一致的，以本办法为准。未尽事宜，参照上级主管部门关于专业技术职务评聘的政策和学校每年度教师及其他专业技术职务评聘工作通知等文件执行。

**第四十四条** 本办法由人事处（教师工作部）负责解释。